

新时代企业宣传思想工作的“制高点”“着力点”“立足点”

■王进

当前,企业已进入了全面深化改革的关键时期,加强新时代企业宣传思想工作,践行新的使命任务,更好地振奋起亿万干部职工奋发前行的伟大精神,凝聚起砥砺奋进新时代、同心共筑中国梦的磅礴力量,具有十分重要的意义。因此,企业宣传思想工作必须适应企业改革、改制后的新形势、新挑战,研究新问题,探索新机制、创造新方法,在“制高点”“着力点”“立足点”三个“点”上下功夫,发挥新优势、再创新业绩。

一、教育——企业宣传思想工作的“制高点”

当前,在一些企业、一些领导干部中,存在片面理解“以经济为中心、以效益为中心”的思想认识,忽视并放松了对职工的宣传思想和教育工作,把必要的政治、理论教育当作“假、大、空”,这种认识误区是十分有害的。

二、渗透——企业宣传思想工作的“着力点”

企业宣传思想工作要增强渗透力,努力做到“以正确的舆论

引导人,以高尚的精神塑造人,以优秀的作品鼓舞人”。要把爱国主义、集体主义、社会主义核心价值观等主旋律教育渗透到企业生产、经营、技术开发、人才培训等领域的全过程。

在布置生产任务时,注重思想工作,在生产经营中,注重增强职工的企业意识。同时,企业宣传思想工作要以文化活动为渗透载体,通过职工喜闻乐见和乐于参与的活动,如职工参与度较高的劳动竞赛、技术革新、合理化建议等,弘扬爱党爱国、爱岗敬业精神;通过借助文化色彩浓厚、丰富多彩的文化娱乐活动,给职工以更多的知识,鼓舞和引导职工陶冶情操、升华人格。宣传思想工作要建立横向到边——党政工团齐参与,纵向到底——企业、车间、班组渗透成网的机制,调动各方力量,整合各种资源,形成工作合力。

三、疏导——企业宣传思想工作的“立足点”

“通则不痛,不通则痛”是我

国传统医学辨证治病的一个基本原理。企业宣传思想工作同样只有建立民主、平等、和谐的氛围、立足疏导,才能医治职工的心病,取得应有的实际效果。具体讲,就是要通过正确的舆论导向和摆事实、讲道理的提示、点拨等方法,开阔职工的心胸和思路,帮助职工解除思想疙瘩,排除心理障碍。

当前,企业改革措施出台多,改革的广度、深度、力度、难度超过以往任何时期,这对职工的思想观念、行为方式和利益得失形成了巨大的压力,职工心理处在复杂的矛盾之中。要保持企业稳定,创建和谐劳动关系,企业宣传思想工作“立足疏导”就显得尤为重要。宣传思想工作要及时掌握职工价值导向、思想情绪和精神状态的变化,见微知著,未雨绸缪,及时疏导,理顺情绪。做到有了问题,就有人做思想工作;职工心里不痛快、心里不平衡,就有人注意、有人说服、有人抚慰,这样就能取得事半功倍的效果。而如果被动地等事情闹大了、问题尖

锐了、矛盾激化了,才去重视、才去做宣传思想工作,势必事倍功半。

立足于疏导,应当相信职工是通情达理的,情真、理顺就能说服人。要坚持宣传思想工作的民主性、平等性,要尊重工作对象的人格和基本权利,倾听他们的呼声,理解他们的喜、怒、哀、乐。工作要“细实”,有一颗“平常心”,面对职工中出现的实际问题不推诿,以富有说服力、感染力的“理”疏导职工,特别要注重做好一人一事耐心细致的思想政治工作,要区分对象,有的放矢,既要根据职工的实际,实事求是,避免出现生搬硬套解决问题的现象,又要根据职工不同的年龄层次、文化程度、生活经历以及问题的普遍性和特殊性,采取不同的方式,有的放矢地做好工作,努力创建和营造一个和谐、稳定、团结、积极向上的企业思想文化氛围。

(作者单位:杭州塑料工业有限公司)

观点

将绿色发展 践行到底

近年来,“绿水青山就是金山银山”理念成为全党全社会的共识和行动,成为新发展理念的重要组成部分。各地积极转变发展方式,打响污染防治攻坚战。粗放式发展逐渐被摒弃。但是,前进路上杂音仍不绝;少数排污主体顶风作案,通过跨地域污染转移、偷偷排放等方式逃避监管、降低成本;少数地方为追求经济指标,明里暗里降低环保要求,将别处淘汰的产能未加仔细甄别,选择招商落户。

从发展阶段看,率先向污染开刀的地区,往往是经济相对发达、群众环保诉求高的地区。对先发地区而言,不能简单将排污超标企业关门大吉,或驱赶了

据新华社



水墨家园 周文静 摄

贯彻新理念 构建和谐劳动关系

■陈磊

金华市中心血站是集采供血、科研、教学为一体,由国家财政支持的公益I类事业单位,随着事业单位人事改革力度不断深化,其劳动关系也逐渐由单一走向多元。如何构建和谐劳动关系,进一步保护、调动职工的积极性,进而实现单位与职工共同发展,是新时代事业单位工会工作面临的一项重大挑战。

一、坚持以人为中心,坚决保障好广大职工的基本权益

保障好职工的劳动经济权益。落实好工资支付规定,让职工们都能依法依规按时足额享受薪资待遇。

保障好职工的休息休假权利。落实好国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年休假等规定,规范单位实行特

殊工时制度的审批管理。加强劳动定额定员标准化工作,推动劳动定额定员国家标准、行业标准的制定修订,科学合理制定单位职工的劳动定额定员标准,保障职工的休息权利。

保障好职工的劳动安全卫生保护权利。严格按照国家劳动安全卫生保护标准,加大单位安全生产投入,强化单位安全生产和职业卫生教育培训,为职工个人平等提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动保护用品,对从事有职业危害作业的职工严格按照国家规定进行岗前、岗中和岗后的职业健康检查,最大限度地减少生产安全事故和职业病危害。

建立合力构建机制。构建和谐劳动关系是一项系统工程,必须坚持系统治理思想,充分发挥党委领导和政府主导作用,加强与社会各方的协调配合,加快健全党委领导、政府负责、社会协同、单位和职工参与、法治保障的工作体制。

创新“党建+工建”模式。党建工作与工会活动做到“三同步”即同步谋划、同步部署、同步落实,充分发挥党组织在工会活动中的思想政治指导优势,加强党员对职工思想上的政治引领,最大限度地把广大职工群众团结和凝聚在组织的周围。

三、坚持共赢共谋发展理念,构建单位与职工的利益、命运共同体——

强化社会责任。事业单位要积极履行社会责任,模范遵守国家法律法规,关心关爱职工,重视依靠职工,自觉关心爱护职工,努力改善职工的工作、学习和生活条件,帮助他们排忧解难,加大对困难职工的帮扶力度。

把单位与职工打造成为命运共同体,凝聚起共谋事业发展、共促社会稳定的强大合力。健全单位民主管理制度,完善以职工代表大会为基本形式的单位民主管理制度,认真落实职工代表大会职权,

充分发扬民主,保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。推进党务、财务、事务公开制度

化、规范化。

加强教育引导。加强职工思想政治教育,通过“周一夜学”“每月一讲”“岗位练兵”等途径,引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观,追求高尚的职业理想,培养良好的职业道德,增强对单位的责任感、认同感和归属感,爱岗敬业、遵守纪律、诚实守信,自觉履行劳动义务。

坚持人文关怀。培育富有特色的单位精神和健康向上的单位文化,为职工构建共同的精神家园,真正形成“单位关爱职工、职工热爱单位”的和谐劳动关系文化。加大单位精神文明创建力度。坚持将党建、工建、团建相结合,打造和创建党员先锋号、工人先锋号、青年文明号、文明单位等一系列叫得响、实打实的工作品牌,使员工形成一种整体凝聚激励效应,引领血站人始终保持奋发有为、积极向上的精神状态。

(作者单位:金华市中心血站)

常山公路:严查严管不松劲 稳步推进抓落实

自疫情防控阻击战打响以来,常山县公路管理局积极响应上级号召,在交通运输局统筹安排下,全员投入各卡点值班执勤工作,出动人员1200人/次、车辆280辆/次,检查车辆10613辆,检测体温18162人,全力打好疫情防控阻击战。

一是坚持严管严查不松懈。认真组织各在建工程施工班组学习有关文件精神,召开项目复工现场会,对开工的公路工程加强防控措施,用好“健康码”,

确保各班组人员每天安全有序进场施工。及时为企业做好服务,包括解决行政许可审批事项8起,受理涉路施工活动许可咨询20次,开展许可事项现场检查15次,进行涉路施工许可活动现场勘察18次等。

二是稳步推进不脱节。按上级要求严格落实“健康码+测温”工作制度,主动加强和公安、卫健等部门的联系和沟通,实施联防联控措施。

三是科学施策抓落实。

采取统一领导、分片管理的办法,由三个公路管理站和路政中队分片管理指定区域道路的日常管养和疫情防控工作,采用“四班三轮

转”工作法,有效缓解了人手不足问题,做到了疫情防控和复工复产两不误。

刘雅东

减资公告

根据2020年8月30日股东会决定,绍兴通盛印染有限公司拟将注册资本从6800万元减至5380万元,现予公告。债权人可自公告之日起45日内有权要求本公司清偿债务或提供担保。

联系人:谢惠娟

联系电话:0575-85797916

地址:绍兴市柯桥区滨海工业区八九丘、九0丘地段

绍兴通盛印染有限公司

2020年8月31日

光大金融资产管理有限公司与浙江天烨工程项目管理有限公司债权转让通知暨债务催收联合公告

根据国家法律及财政部、银监会的有关规定,以及光大金融资产管理有限公司与浙江天烨工程项目管理有限公司签署的《债权转让协议》(协议编号:CE-BAMC-ZJ-B-2020-012-01),光大金融资产管理有限公司已将其对下列借款人及其担保人项下享有的全部权利(包括但不限于主债权、担保债权、违约金债权、利息债权、损失赔偿债权)依法转让给浙江天烨工程项目管理有限公司。光大金融资产管理有限公司与浙江天烨工程项目管理有限公司联合公告通知各借款人及担保人以及其他相关各方。

浙江天烨工程项目管理有限公司作为上述债权的受让方,现公告要求下列借款人及其相应的担保人或其承继人,从公告之日起立即向浙江天烨工程项目管理有限公司履行主债权合同及担保合同等相关法律文件项下约定的偿付义务或相应的担保责任。

特此公告。

联系电话:0571-88198363、13967188120

光大金融资产管理有限公司

浙江天烨工程项目管理有限公司

2020年8月31日

债权人	借款人名称	债务情况(截至基准日2019年8月31日)			担保人
		借款合同编号	本金	欠息	
建设银行杭州萧山支行	浙江中天玻璃有限公司	33061708120180115045823、33061708120180115045824、33061708120180115045825、33061708120180115045826	3032	55.99	杭州银格旅游用品有限公司、陶文祥、钱华芬、浙江川山甲实业有限公司
建设银行杭州萧山支行	杭州银格旅游用品有限公司	33061708120180115045801、33061708120180115045821、33061708120180115045822	4525	111.07	杭州银格旅游用品有限公司、陶文祥、钱华芬、浙江川山甲实业有限公司

注:1.清单中“担保人”包括保证人、抵押人、出质人,担保人的担保范围以签署的合同等法律文件约定为准。如公告中担保人、合同编号、债权金额、担保人等信息与事实不符的,以签署的合同等法律文件约定为准。

2.本公告清单列示截至基准日的贷款本金余额,借款人和担保人应支付的利息、罚息、违约金及其他应付按借款合同、担保合同及中国民银行的有关规定或生效法律文书确定的方法计算,实际计算与欠息金额不一致,以实际计算为准。已经进入诉讼程序的,并已由债权

人垫付的应由借款人及担保人负担的诉讼费、执行费等以有关法律文书确定的金额为准。

3.若借款人、担保人因各种原因更名、改制、歇业、吊销营业执照或丧失民事主体资格的,

请相关承债主体及/或主管部门代位履行义务或履行清算责任。

后疫情时代互联网+文化阵地新模式的探索

■董丽鸿

本土文化吸引本地群众,通过本地群众传承非遗文化,也是为群众文化事业的传承与发展做好良好的引导。

此外,要不断拓宽文化服务内容,在尊重基层群众原有的文化活动基础上,相关文化部门要对这类固有活动进行全面创新,结合互联网特有属性,通过多种形式,融合时下热门文化内容,吸引不同年龄段、不同爱好、不同性别的群众共同参与进来。例如可以组织线上歌唱比赛、线上电竞大赛、线上摄影投票评选等活动。用丰富多彩、形式新颖的各种线上活动,更好地打造文化阵地品牌。

打通“线上”“线下”渠道,打造全方位文化服务品牌

互联网模式发展虽然具有一定的优势,但只发展互联网+文化阵地显然是不够的,线下活动仍具有积极的意义。

线下活动的开展能够更好地指导群众进行实践,能够更好地因人施教、因地制宜,能够更好地提升群众参与的积极性。因此,只有兼顾两者,做好“线上线下”全面发展,优势互补,才能更好地做好后疫情时代文化阵地的建设工作。可以开展手工课程、舞蹈课程,可以通过视频制作在网络平台发布并通过互联网进行宣传,并在后续根据实际情况增加线下文化服务工作。

例如萧山职工文化阵地“萧山工学堂”在端午节前夕,开展了端午香囊手作DIY活动,在线上通过网课进行制作教学,在线下将材料包寄送给群众,鼓励群众实践,最后回到线上进行优秀作品投票评选活动。从教学到评选,一次系列活动的关注人数可以达到1500人左右,正是这种线上线下相互穿插的工作模式给萧山职工文化事业带来更高的关注度。

(作者单位:杭州市萧山区工人文化宫)

能否以末位淘汰制辞退员工?

■曹彬彬

能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

那么位居考核末位等同于不胜任工作吗?笔者认为不能混为一谈。需知凡是进行员工内部考核的,必然会有个倒数第一名,那么这个人就一定不胜任工作吗?更有可能是因为其他人业绩更强。而不能胜任工作的标准,一般是指劳动者因技能不能满足岗位需求而导致工作无法正常完成。只要是完成了双方事先约定的合理工作量,哪怕其他人完成的均是他的数倍,也不能据此认为此人不胜任工作。

对于该案,有两种观点,第一种观点认为:市场经济时代,企业作为用人单位,采用末位淘汰制这一基于优胜劣汰的竞争机制系企业自身用工管理行为,有利于提高效率和市场竞争力,也有利于激发劳动者的的工作热情和能力,应当属于合法。

第二种观点认为:以末位淘汰而解除劳动合同不符合《劳动合同法》第三十九条、四十条的规定,应当属于违法解除。

笔者赞同第二种观点,综观《劳动合同法》第三十九条的过错性解除劳动合同的条款以及第四十条三种非过错性解除劳动合同的条款,唯一能与末位淘汰制产生直接联系的当为《劳动合同法》第四十条第二项“劳动者不

能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。”

(作者单位:浙江浙杭律师事务所)